

団体交渉 継続

扶養手当切下げ案の1月1日付け規則改正を大学側 留保、勤勉手当支給率引上げ値切り案も交渉継続 ～給与決定規則一部改正案についての団体交渉(12/19)と 交渉継続申し入れ(12/20)を踏まえ～

山口大学が12月9日に人事院勧告を受けた形で組合に提示した職員給与決定規則一部改正案の内、「労働条件の不利益変更」にあたるとして、組合が強く反対した配偶者等に拘わる扶養手当支給額の段階的切下げ案が1月1日付けの規則改正から除外されました。また、勤勉手当支給率の「値切り(年間0.1ヶ月分の引上げを今年度については0.05ヶ月)」については、とりあえず12月期の0.05ヶ月分引上げのみを規則改正するが、これについても引き続き交渉課題とすることが確認されています。これは、団体交渉(12/19)翌日の交渉継続を求める申し入れを受けて12月22日に人事課長を通じて伝えられたもので、組合としては何らの代償措置なしの労働条件不利益変更は認められないことを基本に引き続き交渉を進めます。

◆医学部・附属病院での組合活動活発化進む

～組合への加入者増を反映～



小串分会(医学部・附属病院)では、昨年4月に新採用者オリエンテーションでの休憩時間に行った組合加入説明会で80名近い看護師・医療技術職員等が組合に加入されました。その後、組合役員体制強化が図られ、役員会の定例開催が定着する等、分会活動の活性化が進んでいます。また、2015年10月に実施した全大教看護職員アンケートには、約370名の看護師(看護師全体の51.5%)から回答が寄せられ、自由記述欄へも様々な問題・要求が届けられました。

◆医学部長・附属病院長等との懇談会開催決まる(2月6日/月 午後)

看護職員アンケート結果等を踏まえて、人員増・時間外勤務縮減・休憩時間確保



・夜勤手当増額等、8項目の要望を提出～要求の実現と職場環境の改善を求める

小串分会ではアンケートの結果も踏まえて要望事項をとりまとめ、2016年11月9日に医学部長・附属病院長・看護部長・事務部長に対して団体交渉開催を申し入れました。

これに対して医学部・附属病院側は、団体交渉を求めるのであれば、「組合執行部と学長との間で対応して欲しい、懇談であれば従来どおり対応する」としてきたため「懇談申し入れ」に切り替え、12月20日を目途に要求への回答を文書で示すことと1月下旬から2月上旬の間に懇談を実施することを求めています。

(具体的な要望事項は3Pをご参照ください)

その結果、2月6日(月)午後3時から4時半までの一時間半ということで懇談の開催が決まり、文書回答は12月26日に資料とともに分会まで届けられました。

これを受けて分会役員と執行部役員とで12月末・1月上旬・1月中旬と3回に渡って事前の打ち合わせを行い、実りある懇談とするため引き続き準備を進めているところです。

△急がれる看護師の 年休取得環境改善！

**病棟勤務看護師の年休平均取得日数はわずか4.8日、
病棟単位では3日未満も（A病棟1.9日、B病棟2.3日）**

今回、病院当局から提示された資料によると、年休の平均取得日数は年間20日の有給休暇に対して看護師の平均はわずか4.8日となっています。これは、人員不足のために自由に年休を取得できない環境と雰囲気根強く残っていることが大きな原因と思われます。

文書回答では「看護部全体での応援体制づくりに取り組んでおり、実労働時間を確保しつつ、年休取得環境の改善に取り組んでいる」とされていますが、現場からは「年休を申請したが、看護基準を満たせないという理由で却下された」「年休をとれず毎年ほとんど流れている」等、大きな不満の声が上がっているのが実態です。事務系職員等の場合でも平均7.9日と全学の平均を大きく下回っており、全体として医学部・附属病院の労働環境には厳しいものがあります。さらに、御家族の不幸に際して忌引き休暇を申請した際に日数を制限された事例もある等、根本原因は看護現場での人員不足にあります。この改善が急がれます。実際の休暇取得に大きく影響するシフト勤務希望日が人員確保の都合からとは言え、「原則3日」とされていることに対しても不満の声が多数上がっています。これに対して病院側回答書では、「小学生以下の育児を行っている職員には可能な限り対応している」とされています。そうであるなら、そのことをより周知すべきでし、その他の看護師に対しても「原則」を外すべきではないでしょうか。（当局からの回答文書は次号に掲載の予定です）

△懇談会には一般組合員の方も参加できます

～現場からの生の声を届けましょう

なお、当日は小串分会役員と山口大学教職員組合執行部役員等が中心となって懇談を行い、具体的な要求の前進を図りますが、すでに複数名以上の一般組合員の方から参加希望が届いています。医学部・病院執行部に対して切実な現場からの声を届けるために、組合としてはもっと多くの方が参加されることが必要と考えています。



◆全国の仲間が神戸に集い、学び、交流を深めました（11/5～11/6）

全大教医科系大学教職員懇談会（医大懇）に6名が参加（内4名は小串分会）

全大教第27回医科系大学教職員懇談会（医大懇）が、11月5日（土）～6日（日）に神戸大学医学部附属病院で開催され全国から13大学71名の仲間が集いました。山口大学教職員組合からも小串分会からの4名を含む6名が参加しました。医大懇では2日間にわたり活発な議論と情報交換、各職種の交流等が行われました。

医大懇は毎年11月頃に開催されます。来年はもっと多くの皆さんとご一緒しましょう。

＜参加者からの感想の内、のんたニュース（小串分会機関紙）未掲載分を紹介いたします＞

全大教医大懇には、山口大学組合からはず～っと1～2名の参加でしたが、今回は画期的な事に病院協議会幹事を含めて6名が参加し、全体では13大学71名の参加でした。年々参加者が少なくなり寂しく思っていたが、久しぶりに活気づいた医大懇でした。

記念講演は、全大教顧問弁護士の早田由紀子さんによる、25歳の看護師さんの過労死裁判の痛ましい話から始まりました。早田弁護士の話は初めて聴く内容が多かったですがとても分かり易いもので、今後どうしたら医療労働者の健康を守れるか、その展望が持てる講演でした。若く闊達な早田弁護士からはとっても元気をもらいました。参加者からも大好評でした。

分科会は、今までは「魅力ある組合と組織づくり」に一貫して出ていましたが、今回は山口大学からの参加人数が多いので分散して参加することが可能となり、初めて第1分科会「安全・安心の医療をめざして、教職員の労働条件改善－看護師を中心に－」に出ました。混合病棟、二交代・三交代勤務、サービス残業、諸手当、労基署問題、ハラスメント、災害時の出勤問題等々、他大学のいろんな状況を知ることが出来て大変勉強になりました。

初日の夜は神戸市役所24階のカフェで、神戸の夜景を眺めながらの立食交流会でした。分科会とはまた違う雰囲気の中で、他大学病院の看護師さん達と気楽な情報交換が出来ました。

次回の医大懇の開催地はまだ決まっていますが、来年も山大から大勢が参加して、各分科会への複数出席をめざしたいものです。特に看護師さんには沢山参加して欲しいと思います。（R. K）



2016年(平成28年)11月21日

山口大学医学部長 殿
附属病院長 殿
看護部長 殿
事務部長 殿

山口大学教職員組合小串分会



貴職との懇談会開催申し入れ及び要望事項について

貴職におかれましては医学部及び附属病院の運営ならびに教職員の処遇改善について日々のご尽力に敬意を表します。

附属病院においてはこの間、労働基準法等に照らして不適切な勤務時間管理があったことから、労働基準監督署の立ち入り調査を経て時間外手当の遡及支給が行われましたが、その後こうした事態が再発しないよう様々な対応をされていることを評価させていただいた上で、さらに一歩進んで法令順守を前提とした労働環境改善を行い、他院のモデルとなるべくご努力いただきたいと願っています。

つきましては、医学部・附属病院の充実を願いつつ看護師を始めとする教職員の労働条件改善をはかる立場から、下記の要望事項に関して貴職との懇談の場を設定いただくよう求めます。なお、私どもとしてはこれらの切実な要望事項からすれば単なる意見交換にとどまることなく、より真摯な実効性のある協議の場となることを期待していることを申し添えます。

なお、これらの要望事項について、遅くとも12月20日(火)を目途にあらかじめ文書でご回答いただくと幸いです。その際、年休取得状況・夜勤回数・時間外手当関係等についての資料も併せて提示いただくようよろしくお願いします。なお、看護職員については病棟別の資料についてもお願いします。

記

1. 7:1入院基本料と年休取得促進のための人員確保について

当院は、2016年度には100名以上の看護職員を採用しています。2017年度の採用予定は65名程度と伝えられていますが、7:1入院基本料を確保しつつ、時間外勤務のいっそうの縮減と年次有給休暇等の取得率向上をはかるために、より多くの採用人員を確保いただくようお願いします。

また、その他の職種においても、業務の円滑な遂行と年休取得率大幅向上が併せて保証できるよう、余裕を持った人員を確保してください。

① 法令順守精神の徹底により、年休を気兼ねなく申請できる環境づくりについて

2015年10月に組合が行った看護職員へのアンケートの自由記述には、「毎年多くの年休が消化できずに流れている」「年休を請求したのにもらえなかった」「年休を請求したわけではないのに取得日を指定された」等、年休取得に関する意見が目立ちました。こうした声が多く届けられるのは、管理職等の一部に、労働基準法・就業規則についての認識不足がなお残っていること等に大きな原因があると思われます。

ついては、基本的な労働関係法令順守の必要性について、管理職研修等を徹底いただき、少なくとも法令・規則に反する事態が根絶されるようお願いします。

② 年休完全消化を可能とする人員増について

貴職等もご認識のとおり、請求した年休が制限される原因として、「休まれると人員不足で業務に支障をきたす」「7:1入院基本料を確保できない」等の経営上の理由があるかと思われます。また、年休取得が推奨されていないこともあり、請求自体をためらう職員が少なくありません。

③ 労働者が当該年度内に取得できなかった年休は、2年間で時効により消滅(労基法第115条)します。時効で消滅する年休の日数分の日額賃金を支払う旨の労働協約を締結することにより、年休取得促進につながると思われしますので、これについてもよろしくご検討ください。

④ 年休の取得促進に大きく関係するシフト勤務希望日については、現状の「原則3日間」から少なくとも5日程度に変更していただくようお願いします。特に、小学生以下の児童を扶養している職員や介護を必要とする家族を持つ職員に対しては特段の配慮が必要と考えます。

2. 忌引き等の特別休暇取得の制限を行わないこと

当院では、残念なことに各種の特別休暇取得が制限されることが少なくありません。特に家族の不幸に際して忌引き休暇取得を制限することは明らかな就業規則違反である上に、病院当局に対して当該職員が不信感を持つことともなるため、十分な配慮とご指導をよろしくお願いします。

3. 時間外勤務の縮減と時間外手当の適正な支給について

① このことについては、昨年来の労働基準監督署による是正指導もあり通常業務については相当の改善が図られていると考えますが、より抜本的な改善策として、「時間外勤務及び休日勤務に関する労使協定の第2条(4)に定めのある延長時間(特別条項)」を少なくとも、非交代勤務者は1か月79時間以下、交代勤務者は1か月59時間以下として締結してください。

なお、この間の時間外手当遡及支給の額と員数、時間外労働時間、是正報告書、指導票、是正報告書等の具体的な資料提示をお願いします。

② その他、更衣室と勤務場所との間の移動時間を含む更衣時間や、業務として行われている看護研究やケースレポート作成等、法令解釈及び判例等から労働時間と見なされることも様々あります。こうしたことへの手当支給についても善処の方向で検討いただくようお願いします。

また、看護職・医療職以外の医師・事務系職員等にあっても、過重な時間外勤務が常態化している実態もあるため、それぞれ必要な対策を講じてください。

4. 休憩時間の十分な確保について

休憩時間を規定の時間どおり与えてください。業務の都合などで一度にまとめて休憩できなかった場合、二度以上に分けてでも規定どおりの休憩時間を確保してください。

5. 各種手当の増額について

① 近隣の病院や他大学の附属病院に比べて不十分な看護師の夜勤手当を、二交代夜勤を1万800円以上、三交代夜勤を4,200円以上、三交代夜勤を5,300円以上へそれぞれ増額し、その他の職種の夜勤手当も増額してください。

② 年末年始の勤務者について、日勤・準夜勤・深夜勤・日直にはそれぞれ1万円、二交代の夜勤・当直にはそれぞれ2万円の年末年始手当を新設してください。

③ 専門看護師・認定看護師への手当については、他大学の例も参考にして手当額を引き上げてください。また、資格取得・再認定等に際して必要となる旅費等についても措置してください。

6. 研修などについて

① 休日や夜勤明けの職員を、病棟会や研修・勉強会、その他会議などへ出席させないでください。

② 研修や勉強会について、業務命令(必修)と自由参加(任意)の区別を文書等で明確にし、業務命令の場合はその間の時間外手当を支払ってください。

7. 非常勤職員に対する期末手当の支給等について

① 組合が行った調査によると、非常勤職員からいわゆるボーナスについての要望が少なくありません。常勤職員並みとまではいなくともいくらかの「寸志」でもあれば、モチベーションアップや定着率向上に繋がるはずで、是非ともご検討ください。

② 2015年4月1日付けで実施された医事課での「入院担当職員の専任化」、あるいは2015年度に試験制度が導入され2016年4月1日付けで2名が正規職員へ登用された「非常勤職員から正規職員への登用制度」等も励励として、医学部及び附属病院の非常勤職員の正規化へ向けたとりくみをいっそう推進してください。

8. 空きのある職員用駐車場の有効活用について

私どもの独自の調査によれば、患者用駐車場は土日祝日には十分な空きがあります。土日祝日に勤務する職員が患者用駐車場を利用出来るようにして下さい。

あなたとわがちあう 次の一歩

〈ろうきん〉は、あなたが働いて得た大切なお金をお預かりし、はたらく仲間の住宅や教育資金などの融資に役立てています。あなたと仲間の「想い」をつなぎ、「夢」を実現する金融機関。それが〈ろうきん〉です。

〈ろうきん〉
イメージモデル
高梨臨



「ローンの見直し」が、「家計の見直し」につながります! 家計の見直しは、「家族の夢の実現への第一歩!」

ご利用中のローンで
こんなお悩みありませんか?
まずは、チェック!

- ローンの返済が負担だ。
- 他金融機関のローンを返済中だけど、返済がなかなか終わらない。



無理なローンあるいは
高金利のローンを
組んでいる可能性も!

まずは、ご返済中のローン金利を確認!

下表の(ろうきん)ローンの金利と比べて、他金融機関で返済中のローンの金利が高ければ借換えによる負担軽減ができる場合があります。また、返済期間を長くして月々の返済額を抑える方法もありますので、まずは(ろうきん)へご相談ください。

商品名	ご融資限度額	ご返済期間	変動金利(年利)
① カーライフローン	最高500万円	最長10年	適用金利 /年 2.50%~3.70% <small>保証料込み</small>
② 教育ローン(カード型)	最高1,000万円	最長20年	適用金利 /年 3.00%~4.20% <small>保証料込み</small>
③ 教育ローン(証書貸付型)	最高1,000万円	最長20年	適用金利 /年 2.50%~3.70% <small>保証料込み</small>
④ 無担保住宅ローン	最高2,000万円	最長25年	適用金利 /年 2.20%~3.40% <small>保証料込み</small>
⑤ 無担保多目的ローン	最高500万円	最長10年	適用金利 /年 4.875%~6.075% <small>保証料込み</small>
⑥ 予約型ローン「そなYELL」	最高500万円	契約日以降は、 1年毎の自動更新	適用金利 /年 2.60%~4.10% <small>保証料込み</small>
⑦ 借換え宣言!プラス	最高300万円	最長10年	適用金利 /年 4.50% <small>保証料込み</small>
⑧「カードローン」マイプラン★ナビプラス	最高500万円	契約日以降は、 1年毎の自動更新	適用金利 /年 4.50% <small>保証料込み</small>
⑨「カードローン」マイプラン	最高500万円	契約日以降は、 1年毎の自動更新	適用金利 /年 5.375%~8.875% <small>保証料込み</small>